

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนอนุบาลท่าปลา (ชุมชนร่วมจิต)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อและความคาดหวังร่วม ที่จะกำหนดวิถีทางให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน (Robbins 1990 : 438)

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. **การมีส่วนร่วม (Participation)** : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้บริหาร คณะครู จนถึงพนักงานราชการหรืออัตราจ้างหรือลูกจ้าง ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. **การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor)** : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

3. **ความไว้วางใจเชื่อใจและการยอมรับ (Trust and Respect)** : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้นั้นก็คือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร

4. **ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)** : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. ภาณในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็ญยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคต ก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ พ้นฝ่าอุปสรรคให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้นั้นผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือ ในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายใน องค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการ ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงาน ส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ยอม กลายจะเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุก ๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับบุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงตีประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการ กล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับบุคลากรซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่น ทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความ เป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็ก ๆ หากรวม พลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรังของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะ เสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้น ฉะนั้นองค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมา ข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้บริหารองค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนอนุบาลท่าปลา (ชุมชนร่วมจิต) ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี ต่อเนื่อง บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลท่าปลา (ชุมชนร่วมจิต) ที่ถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา ได้แก่

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน
2. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียน สายชั้น และห้องเรียน เพื่อแจ้งข่าวสารของโรงเรียน เปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกัลยาณมิตร
4. ทำงานแบบเป็นทีม คือ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน
5. อัตลักษณ์ของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลท่าปลา (ชุมชนร่วมจิต)
 - สุภาพ อ่อนน้อม ยิ้ม ไหว้ทักทาย มีวินัย มีน้ำใจ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลท่าปลา (ชุมชนร่วมจิต)
 - แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกวันจันทร์
 - แต่งกายชุดผ้าไทยวันอังคารและวันศุกร์
 - แต่งกายชุดกีฬาทุกวันพุธ
 - แต่งกายชุดลูกเสือทุกวันพฤหัสบดี